

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA KARYAWAN BRI SYARIAH CABANG KEDIRI)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi Pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

DECKY CANDRA DEVISCHA
NIM. 145030201111113



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018

MOTTO

“ Tetap Maju Terbuka dan Terpola”

(Decky)

“Lindungi Impianmu Sekalipun Mereka Bilang Kamu Tidak Layak. Dekap Kuat Cita-Citamu Ketika Dianggap Remeh”

(Indra Sugiarto)

“Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kesanggupannya”

(Al- Baqarah : 286)

“Apabila Engkau Menuntut Ilmu Dalam Sehari, Dalam Setahun, Kemudian Engkau Keluar Dalam Keadaan Melihat Dirimu Sudah Merasa Cukup, dan Engkau Melihat Dirimu Sudah Mencapai Tingkatan Mereka, Maka Sungguh Musibah dan Kejelekan Menimpamu.”

(Asy Syaikh Dr. Muhammad)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)

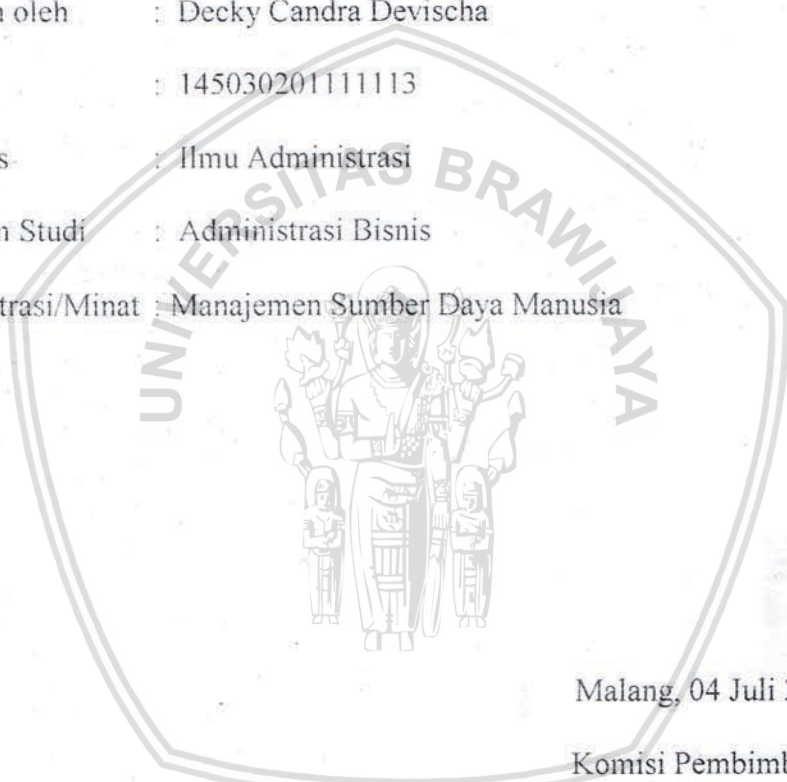
Disusun oleh : Decky Candra Devischa

NIM : 145030201111113

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia



Malang, 04 Juli 2018

Komisi Pembimbing

Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.si
19520607 198010 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 19 Juli 2018

Pukul : 11:40 WIB

Skripsi atas nama : Decky Candra Devischa

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap
Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada
Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Drs. Mochamad Djudi Mukzam, M.Si.
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota

Bambang Swasto S., Prof. Dr. ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota

Cahyo Widyo Sulistyo, SE., MBA
NIP. 20130483 0318 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditulis atau diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 04 Juli 2018

Mahasiswa,



Decky Candra Devischa
145030201111113

RINGKASAN

Decky Candra Devischa, 2018, **Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Syariah Cabang Kediri)**, Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si.

Penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Syariah Cabang Kediri). Kinerja karyawan yang tinggi akan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan mampu bersaing di lingkungan yang kompetitif, didukung dengan karyawan yang kompeten serta memiliki kemampuan di bidangnya. Karyawan yang memiliki pendidikan memadai dan pengalaman yang menunjang keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kemampuan karyawan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerjanya. Secara teoritis pendidikan dan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja yang sudah pasti merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini sebanyak 53 karyawan pada BRI Syariah Cabang Kediri. Data dianalisis dengan komputer *SPSS for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Z) yang menunjukkan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,355 dan variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Z) yang menunjukkan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,365. Sedangkan variabel Pendidikan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.278 dan Pengalaman (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0.289. selanjutnya Kemampuan Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0.351. Saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan adalah dapat mempertahankan serta memperhatikan pengalaman kerja, karena variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

SUMMARY

Decky Candra Devischa, 2018. **The Effect of Education and Working Experiences on Work Ability and Employee Performance (A Study On BRI Syariah Cabang Kediri)**, Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si.

The research titled “The Impact of Education and Work Experience on Work Ability and Employee Performance (Study On BRI Syariah Branch Kediri). High employee performance will determine the success of the company to achieve goals and able to compete in a competitive environment, supported by competent employees and ability in the field. Employees who have adequate education and experience that support the skills in doing the work, will be easier to complete the work and achieve the expected performance. Therefore, the ability of employees is strongly influenced by education and work experience. Theoretically, education and work experience are one of the factors that affect the ability of work that is definitely one of the factors that affect employee performance.

The purpose of this study is to examine the factors that affects work ability and employee performance significantly. The research uses explanatory research method, getting 53 response of employees of BRI Syariah Cabang Kediri, and uses SPSS for Windows to test the research data.

Based on the result of path analysis, it can be concluded that the variables of Education (X1) have significant influence on Work Ability (Z), which shows the value of the coefficient of the path of 0.355 and the Work Experience variable (X2) has a significant effect on Work Ability (Z), which shows the coefficient value the track is 0.365. While the variable of Education (X1) has a significant influence on Employee Performance (Y), which shows the value of beta coefficient of 0.278 and Experience (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y), which shows the value of Beta coefficient of 0.289. Further, Work Abilities (Z) has a significant effect on Employee Performance (Y). The results obtained from the research that has been done and shows the value of Beta coefficient of 0.351. As the solutions given by the researcher to the company is, to maintain and pay attention to the work experience, because the variable of work experience has a significant effect on employee performance through work ability, so employee performance will be better.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.AB) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, serta dukungan yang diberikan dari semua pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos., M.IB., DBA. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

5. Bapak Dr. Ari Damawan, S.AB., M.AB. selaku Sekretaris Program Studi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
6. Bapak Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.si, selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan dan dukungan penelitian skripsi ini dengan baik, sabar, dan telah memberikan arahan serta informasi yang bermanfaat hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kedua orang tua, Eny Masuroh dan Zainal Iskandar (Alm), kakak saya, Nevita Rice Mei Constantia, serta keluarga besar yang saya sayangi yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal.
8. Bapak Abdul Azis SW selaku Pimpinan BRI Syariah Cabang Kediri
9. Bapak Sigit Dwi Irawan serta rekan – rekan BRI Syariah Cabang Kediri yang telah membantu dan membimbing selama pelaksanaan penelitian skripsi.
10. Teman–teman Ruwet Squad yang saya sayangi Farrah Dhiba Anarawati, Syahrizal Arif, Prajna Pramita, Henggar Herlanda, Bobby Adi Prayoga, Angga Fahrizal Yahya, Marina. yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
11. Teman–teman Karang Taruna WTC Crew, Gugut Suseno, Handik, Daniel Fernandes yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.

12. Rekan–rekan angkatan 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah berkenan memberikan bantuan dalam proses pengerjaan skripsi.
13. Para responden dan teman – teman BRI Syariah Cabang Kediri yang bersedia membantu proses pengerjaan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat diharapkan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Semoga hasil tugas akhir ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 04 Juli 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
RINGKASAN.....	vi
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A.Latar Belakang.....	1
B.Perumusan Masalah.....	5
C.Tujuan Penelitian.....	6
D.Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
A.Penelitian Terdahulu.....	9
B.Pendidikan.....	13
1. Pengertian Pendidikan.....	13
2. Jenis pendidikan.....	15
3. Tingkat Pendidikan.....	16
C.Pengalaman Kerja.....	18
1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	18
2. Pengukuran Pengalaman Kerja.....	19
D.Kemampuan Kerja.....	19
1. Pengertian Kemampuan Kerja.....	19
2. Jenis-jenis Kemampuan Kerja.....	20
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kemampuan Kerja.....	22
4. Penilaian Kemampuan Kerja.....	22
E.Kinerja Karyawan.....	23
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
3. Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	27
F.Hubungan Antar Variabel.....	28
1. Hubungan antara Pendidikan dengan Kemampuan Kerja.....	28
2. Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Karyawan.....	28

3. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Kerja.....	29
4. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan..	29
5. Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	30
G.Kerangka Konseptual.....	30
H.Model Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN.....33

A.Jenis Penelitian.....	33
B.Lokasi Penelitian.....	33
C.Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	34
1. Konsep.....	34
2. Variabel Penelitian.....	36
3. Definisi Operasional.....	37
4. Skala Pengukuran.....	42
D.Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
E.Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Sumber Data.....	43
2. Instrumen Penelitian.....	44
F.Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
1. Uji Validitas.....	45
2. Hasil Uji Validitas.....	45
3. Uji Reliabilitas.....	48
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
G. Teknis Analisis Data.....	49
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	50
2. Analisis Statistik Inferensial.....	50
a) Analisis Jalur atau Path.....	51
b) Uji Hipotesis.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....53

A.Gambaran Umum Perusahaan.....	53
1. Gambaran Umum PT. Bank BRISyariah cabang Kediri.....	53
2. VISI dan Misi.....	55
3. Logo Perusahaan.....	56
4. Budaya Organisasi BRI Syariah.....	57
5. Produk BRI Syariah.....	58
6. Struktur Organisasi Perusahaan.....	59
B.Gambaran Umum Responden.....	65
1. Usia Responden.....	66
2. Jenis Kelamin Responden.....	66
3. Pendidikan Responden.....	66
4. Masa Kerja Responden.....	67

C. Analisis Data dan Implementasi.....	67
1. Analisis Deskriptif.....	66
a. Pendidikan (X1).....	67
b. Pengalaman Kerja (X2).....	68
c. Kemampuan Kerja (Z).....	69
d. Kinerja Karyawan (Y).....	69
2. Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis).....	71
a. Koefisien Jalur Kemampuan Kerja (Z).....	71
b. Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	73
c. Pengujian Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	76
d. Hubungan Antar Jalur.....	77
e. Ketepatan Model.....	78
D. Pembahasan.....	79
1. Gambaran Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	79
2. Pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Kemampuan Kerja (Z).....	80
3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kemampuan Kerja (Z).....	81
4. Pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	82
5. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	83
6. Pengaruh Kemampuan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	84
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	xvi

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kemampuan Intelektual.....	20
2.3 Kemampuan Fisik	21
3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item	40
3.2 Skala Linkert	42
3.4 Uji Validitas Variabel	47
3.5 Uji Reliabilitas Variabel	49
4.1 Distribusi Usia Responden	66
4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden	66
4.3 Distribusi Pendidikan Terakhir Responden	66
4.4 Distribusi Lama Masa Bekerja	67
4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden	68
4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan (X_1)	68
4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel pengalaman Kerja (X_2)	69
4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kemampuan Kerja (Z)	70
4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja karyawan (Y)	70
4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Kemampuan Kerja (Z)	71
4.12 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Kinerja karyawan (Y)	73
4.13 Hasil Uji Koefisien Jalur pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Konseptual	30
2.2 Model Hipotesis	31
3.1 Model analisis jalur atau <i>path</i>	51
4.1 Logo BRI Syariah	56
4.2 Struktur Organisasi BRI Syariah Cabang Kediri	60
4.4 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja karyawan	78



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuisoner.....	87
Lampiran 2: Frekuensi Jawaban Responden.....	91
Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas	100
Lampiran 4: Analisis Jalur terhadap Kemampuan Kerja (Z) Regression.....	107
Lampiran 5: Analisis Jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y) Regression.....	109
Lampiran 6 Curriculum Vitae.....	111



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuisoner.....	87
Lampiran 2: Frekuensi Jawaban Responden.....	91
Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas	100
Lampiran 4: Analisis Jalur terhadap Kemampuan Kerja (Z) Regression.....	107
Lampiran 5: Analisis Jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y) Regression.....	109
Lampiran 6 Curriculum Vitae.....	111



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tujuan dari perusahaan (Hassibuan 2012:10). Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia merupakan salah satu unsur terpenting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Manusia sebagai subjek perusahaan diuntut untuk memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat berkembang dan maju apabila kinerja karyawan dalam kondisi maksimal. Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja. Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diutarakan Sutermeister (1999:7) “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan.”

Kemampuan (*abilty*) merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan akan menunjukkan potensi yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan memiliki hubungan erat dengan kemampuan fisik dan intelektual

individu dalam menyelesaikan pekerjaan. “Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality (knowlange + skill)*” seperti yang diutarakan Davis (1994:484). Karyawan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan memiliki pengalaman yang menunjang keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kemampuan karyawan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerjanya.

Ditinjau dari pendapat Sutermeister dan Davis mengenai pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan. Pendidikan memberikan ilmu pengetahuan berupa teori (*hardskill*) yang akan menunjang karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Handoko (2002:125) “Pendidikan formal yang di tempuh merupakan modal yang penting, karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.” Sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, pendidikan merupakan suatu bagi karyawan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan di era globalisasi. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan meningkatkan kumampuan personal individu, akan berdampak pada kinerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Perusahaan mempertimbangkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan kesesuaian pendidikan yang telah ditempuh karyawan. Apabila karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan yang dibutuhkan perusahaan maka akan membutuhkan waktu yang untuk beradaptasi dengan

pekerjaannya dan berdampak pada kinerja dan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi berbeda dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih rendah dari sisi jabatannya, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi mempunyai wawasan yang lebih luas dan dianggap mampu menyelesaikan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (*softskill*). Pengetahuan (*hardskill*) diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan (*softskill*) dapat diperoleh dari pengalaman kerja. Menurut Handoko (1984:24) “Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.” Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

Secara teoritis pendidikan dan pengalaman kerja merupakan sebagian dari banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fajar Azmi Kurniawan 2016 yang menunjukkan pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemampuan kerja serta pendidikan, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Firdauz Rahardian 2017 yang berjudul pengaruh upah, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pelaksanaan pekerjaan. Namun, masih banyak pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tidak sedikit pula perusahaan menggunakan pengalaman kerja sebagai landasan untuk menentukan seseorang pegawai menempati jabatan tertentu. Berawal dari realita seperti itu peneliti akan melihat apakah ada pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan, serta seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit*) dari hasil aktivitas bisnisnya. Perusahaan juga harus ditunjang oleh ketersediaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. PT. Bank BRI Syariah pun mempunyai tujuan serupa untuk memperoleh keuntungan dari aktivitas bisnisnya. Bank BRI Syariah terletak di Jalan Hasanuddin No. 21B, Hasanuddin Bussines Center Kediri merupakan salah satu kantor cabang PT. Bank BRI Syariah yang merupakan objek penelitian yang digunakan penulis.

PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. PT. Bank BRI Syariah berfokus pada segmen menengah bawah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. PT Bank BRI Syariah kantor cabang Kediri mengusung pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah. Memerlukan kajian lebih mendalam mengenai kemampuan kerja dan

kinerja karyawan PT Bank BRI Syariah. Dikarenakan banyak hal yang telah dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini masalah yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana diskripsi Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri?
2. Apakah Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja BRI Syariah Cabang Kediri?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri ?
4. Apakah Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri?
5. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri?
6. Apakah Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap Kemampuan Kerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat untuk perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait dengan pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang kajian

Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi BRI Syariah Cabang Kediri dalam melakukan fungsi manajemen khususnya pada pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan memiliki peran penting dalam mengkaji karyawan sehingga melalui penelitian diharapkan dapat memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris yang bisa menjadi acuan untuk menyikapi hal-hal yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dan untuk memudahkan dalam pembahasan dan pengajian dimana dapat memberikan uraian secara terperinci dan terarah, maka penelitian ini disusun menjadi lima bab yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh, yang disusun sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka, bab ini menjelaskan mengenai teori dan pandangan para ahli terkait dengan judul penelitian. Pada bab ini juga memuat mengenai penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai acuan landasan penulisan. Dari uraian tersebut selanjutnya disusun konsep penelitian dan hipotesis yang diajukan.

Bab III: Metode Penelitian, bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Pengujian Hipotesis dan Metode Analisis Data.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan, bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi gambaran umum lokasi penelitian yaitu BRI Syariah Cabang Kediri. Selain itu penyajian data fokus penelitian, pembahasan dan analisis mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan, dimana hasil pembahasan ini akan menjawab dari perumusan masalah.

Bab V: Penutup, bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu di gunakan sebagai tinjauan empiris dalam penelitian ini agar lebih menguatkan tinjauan-tinjauan yang ada sesuai dengan kondisi lapangan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini.

1. Sukma Ganjar Mulya, 2014

Judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Yugatama Prima Mandiri. Metode penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan model regresi linier berganda dan menggunakan SPSS 16.

Data diperoleh dari data sekunder dengan 105 responden. Hasil linier berganda menunjukkan bahwa koefesiensi regresi variabel Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0,043. Koefesiensi regresi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,016. Koefesiensi regresi untuk variabel Insentif (X3) sebesar 8,811.

Bedasarkan pengujian menunjukan bahwa besarnya nilai F-hitung 394,866 pada tingkat 5% (0,05) nilai $p=0,000$ yang berarti semua variabel berpengaruh secara bersama terhadap tingkat produktivitas kerja (Y). Sedangkan uji pengaruh masing-masing vaiabel menggunakan uji-t yang menunjukan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) pada tingkat signifikan 5% dan diperoleh nilai koefesien regresi untuk b_1, b_2, b_3 , ($p<0,05$)

sehingga H_0 ditolak dan yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y1).

2. Fajar Azmi Kurniawan, 2016

Judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. PLN (Pesero) Area Malang. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

Populasi penelitian ini berjumlah 74 orang dan seluruh karyawan merupakan sampel (sampel jenuh). Hasil analisis deskriptif bahwa berdasarkan pada rata-rata variabel (*grand mean*) sebesar 4,11 diketahui mayoritas responden pendidikan yang pernah ditempuh menunjang kemampuan dan kinerjanya. Dilihat dari mean total (*grand mean*) 3,97 mayoritas dari responden setuju bahwa berbagai macam pelatihan berdampak kepada kemampuan dan kinerja. Dilihat dari rata-rata (*grand mean*) 4,13 maka dapat dilihat bahwa pekerja memiliki kemampuan kerja tinggi. Dilihat dari rata-rata (*grand mean*) 4,09 maka responden setuju jika memiliki kinerja yang baik.

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan variabel pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kemampuan Kerja (Y1) berpengaruh secara signifikan positif terhadap kemampuan kerja (Y1). Variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kemampuan kerja (Y1) berpengaruh secara signifikan positif terhadap variabel Kinerja (Y2). Dengan demikian karyawan PT.PLN (Persero) Area Malang

memiliki kompetensi yang baik untuk menghadapi tantangan pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan baik.

3. Aryo Teguh Pribadi, 2016

Judul Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh pada karyawan PDAM Kota Malang Penelitian ini menggunakan *eksplanatory research* serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif.

Populasi sebanyak 411 dan sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Penelitian ini pengolahan datanya menggunakan komputer program SPSS 16.00 *for windows*. Analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path*).

Kinerja Karyawan (Y2) di pengaruhi sebesar 57,5% oleh Metode Diklat (X1), Materi Diklat (X2) dan Kemampuan Kerja (Y1). Sedangkan sisanya sebesar 43,5% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Diklat (Y1), Materi Diklat (X2), Kemampuan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

4. Firdauz Rahardian, 2017

Judul penelitian Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah (X1), pendidikan (X2), dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada Bagian Produksi PT. Panca Mitra Multi Perdana.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 90 responden.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Upah (X1), Pendidikan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Secara parsial, variabel Pendidikan (X2) tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Panca Mitra Multi Perdana. Hal ini karena pekerjaan yang dilakukan para karyawan bagian produksi tidak memerlukan pendidikan yang baik.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Judul dan Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
Mulya (2014) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)	Analisis deskripsi kuantitatif dengan alat uji analisa statistik regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.
Kurniawan (2016) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Pesero) Area Malang)	Analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, analisis jalur (path)	Hasil penelitian menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kemampuan kerja. Variabel pendidikan, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja.

Pribadi (2016) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang)	Analisis statistik diskriptif, analisis statistik inferensial, analisis jalur (path)	Hasil penelitian menunjukkan metode dan materi pelatihan dapat memengaruhi kemampuan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja.
Rahardian (2017) Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Panca Mitra Multi Perdana)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan Upah, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara parsial, memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang menjadi pertimbangan bagi perusahaan adalah pendidikan karyawan, bukan hanya tingkat pendidikan karyawan namun juga kesesuaian pendidikan yang sudah ditempuh karyawan. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:32) “Melalui pendidikan seseorang memiliki bekal pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi.”

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seorang termasuk didalamnya adalah meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapainya. Sedangkan menurut Handoko (2002:25) “Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri di dalam pekerjaannya.”

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka diharapkan memiliki kualitas sumber daya manusia juga semakin tinggi. Sedangkan Notoatmojo (2009:25) menyatakan “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.” Pendidikan sebagai proses untuk belajar mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda pada masa yang akan datang.

Menurut Undang-Undang 20 Tahun 2013 Pasal 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang digunakan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pengertian pendidikan jika dikaitkan dengan tenaga kerja, merupakan kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

2. Jenis pendidikan

Menurut Ihsan (2008:21) adapun jenis pendidikan dalam sistem nasional terdiri dari:

- a. Pendidikan Sekolah
Pendidikan sekolah adalah jenis pendidikan yang berjenjang, berstruktur, dan berkesinambungan, sampai dengan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan Luar Sekolah
Pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang tidak selalu terikat dengan jenjang dan struktur persekolahan, tetapi dapat berkesinambungan. Dengan pendidikan ini setiap individu dapat memperluas wawasan pemikiran dan peningkatan kualitas pribadinya dengan menerapkan landasan belajar seumur hidup.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003 tentang Jenis Pendidikan antara lain:

- a. Pendidikan Umum
Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang megutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Pendidikan Kejuruan
Pendidian kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu.
- c. Pendidikan Akademik
Pendidikan akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.
- d. Pendidikan Profesi
Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki ekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.
- e. Pendidikan Vokasi
Pendidikan vokasi merupakan pedidikan tingi yang mempersiapkan perserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana
- f. Pendidikan Keagamaan
Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaaan pengetahuan tentang ajaran agama dan menjadi ahli ilmu agama.
- g. Pendidikan Khusus

Pendidikan khusus merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang memiliki kecerasan yang luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Sedangkan menurut Hadipoerwono (2001:77) jenis pendidikan antara lain:

- a. Pendidikan Terakhir (*Basic Education*)
Pendidikan terakhir merupakan yang paling disyaratkan, sebelum seorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukan daam organisasi dari suatu bentuk usaha. Biasanya untuk tugas-tugas yang memerlukan keahlian tertentu.
- b. Pendidikan Tambahan (*Upgrading*)
Pendidikan tambahan dimaksudkan agar tenaga kerja mendapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya terutama dengan kemajuan teknik pengetahuan-pengetahuan lain.
- c. Pendidikan Penyegar (*Refleashing*)
Pendidikan yang bertujuan menyegarkan kembali pengertian dan pengetahuan yang telah silam terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.
- d. Latihan-Latihan Dalam Perusahaan, meliputi:
 - a) Latihan Interuksi Kerja (*Job Intriction Training*)
Melatih cara-cara yang tepat untuk memberikan intruksi baik bagi karyawan baru ataupun karyawan lama dalam menghadapi tugas-tugas baru.
 - b) Latihan Cara Kerja (*Job Method Traning*)
Melaih cara-cara hubungan kerja yang tepat dan menyempurnakan cara kerja yang lebih baik.
 - c) Latihan Hubungan Kerja (*Job Relation*)
Melatih cara-cara hubungan kerja antar karyawan, karyawan dengan pimpinan, ataupun pimpinan dengan karyawan.
 - d) Latiahan Keterampilan (*Vacational Training*)
Melatih keterampilan fisik bagi tenaga kerjaa pelaksana atau tenaga yang berada di lapangan.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan tahap yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, serta kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. (Hariandja 2002:169)

menyatakan “Tingkat pendidikan adalah proses jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, mana tenaga kerja majerial mempelajari pengetahuan koseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.”

Sementara itu Menurut Ihsan (2008:22) jenjang pendidikan terdiri dari:

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat serta untuk persiapan peserta didik untuk melanjutkan ke pendidikan menengah. Pendidikan dapat berupa pendidikan sekolah ataupun pendidikan luar sekolah, dapat merupakan pendidikan biasa atau luar biasa. Tingkat pendidikan dasar adalah sekolah dasar.

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya, alam sekitar, dan dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut didalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum selain untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi. Pendidikan menengah kejuruan untuk memasuki lapangan pekerjaan atau mengikuti pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi. Pendidikan menengah dapat merupakan pendidikan biasa atau pendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan menengah adalah SMP, SMA, dan SMK.

c. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tingi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan.. Pendidikan tinggi terdiri dari Strata 1, Strata 2, dan Strata 3.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bawa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan diri secara intelektual individu (karyawan) berupa pengetahuan dan peguasaan teori-teori yang berguna untuk memecahkan masalah serta berguna untuk masa depan (dalam dunia kerja). Jenis pendidikan yang menjadi indikator penelitian ini dapat dibedakan menjadi

pendidikan dasar (*basic education*), pendidikan tambahan (*upgrading*), dan latihan-latihan yang dilakukan perusahaan.

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Kematangan seorang karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, akan berpengaruh kepada keterampilan dan penyikapan terhadap masalah yang muncul di lingkungan kerja. Menurut Handoko (2014:24) “Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya.” Pengalaman kerja hanya didapat melalui tempat kerja, hal ini senada dengan yang diungkapkan Sedarmayanti (2001:75) “Pangalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang yang didapat dari hubungan dengan lingkungannya.”

Menurut Foster (2001:40) “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.” Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003:163) “Keterbatasan pengalaman kerja mengaibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki semakin rendah, sehingga pengalaman merupakan modal utama untuk terjun dalam bidang tertentu.” Adanya pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan di dalam perusahaan.

2. Pengukuran Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dinyatakan bahwa berpengalaman atau tidak salah satunya dengan mengukur seberapa pengalaman karyawan tersebut. Menurut Foster (2001:43) menyatakan ada beberapa hal untuk menentukan pengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator penelitian ini, yaitu:

- a. Lama Waktu/Masa Kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaannya. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan dan mencapai target yang ditentukan.
- c. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

D. Kemampuan Kerja

Setiap organisasi mempunyai harapan untuk memperoleh produktifitas dalam melaksanakan setiap upaya dalam peningkatan kinerja organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan mencapai tujuan tersebut sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya dan juga akan ditentukan oleh faktor-faktor yang memengaruhinya pula.

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Robbins dan Judge (2008:57) “Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.”

Sedangkan menurut Gibson dalam Swasto (2003:35) “Kemampuan menunjukan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.” Kemampuan memiliki hubungan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Kreitner dan Kinicki “kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan potensi fisik dan mental seseorang.”

2. Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Mengutip dari Robbins dan Judge (2008) kemampuan dibagi menjadi dua kelompok faktor, yaitu

a. Kemampuan intelektual (*intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh aktivitas yang menggunakan mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah).

b. Kemampuan Fisik (*physical Abilities*) Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Mengenai dimensi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel: 2.2 Kemampuan Intelektual

Dimensi	Diskripsi	Contoh Pekerjaan
Kecerdasan angka	Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat	Akuntan: Menghitung pendapatan dan serangkaian penjualan
Pemahaman variabel	Kemampuan memahami apa yang telah dibaca dan didengar dan menghubungkan antar kata	Manajer: Mengikuti kebijakan yang ada di perusahaan
Kecepatan	Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan	Penyelidik kebakaran: Mengidentifikasi petunjuk

persepsi	variabel secara cepat dan akurat	untuk mendukung tuntutan pembakaran secara sengaja
Penalaran induktif	Kemampuan mengidentifikasi urusan logis dalam masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut	Pereset pasar: Meramalkan produk pada periode waktu selanjutnya
Penalaran deduktif	kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari argumen	Pengawas: Memilih antara dua saran yang berlawanan yang di tawarkan dari karyawan
Visualisasi spesial	Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah obyek akan terlihat bila pososinya dalam ruang diubah	Dekorator interior: Mendekorasi ruangan
Daya ingat	Kemampuan mengingat pengalaman masa lalu	Tenaga penjual: Mengingat nama pelanggan

Sumber: Robbins dan Judge 2008:58

Tabel 2.3 Kemampuan Fisik

Faktor kekuatan	Keterangan
Kekuatan dinamis	Kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang dan terus menerus
Kekuatan tubuh	Kemampuan memanfaatkan kemampuan otot tubuh (khususnya perut)
Kekuatan statis	Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
Kekuatan eksplosi	Kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif
Faktor Fleksibilitas	Keterangan
Fleksibilitas luas	Kemampuan menggerakkan tubuh atau otot punggung sejauh mungkin
Fleksibilitas dinamis	Kemampuan membuat gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
Faktor Lainnya	Keterangan
Koordinasi tubuh	Kemampuan mengoordinasikan tindakan secara bersama dari bagian tubuh yang berbeda
Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terapat gaya yang mengganggu keseimbangan
Stamina	Kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan

Sumber: Robbins dan Judge 2008:62

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Arfida (2003:37) “Kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, pengalaman kerja, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.” Sedangkan Handoko (2003:243) “Faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang adalah pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja.” Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja.

4. Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja mempunyai beberapa pendekatan yang dilakukan. Menurut As’ad (2003:24), yaitu:

- a. *Subjective Prosedure*
Penilaian dan pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja karyawan yang dilakukan *superior* (atasanya), *sub-ordinates* (bawahanya), *peers* (kelompok kerja, rekan sekerja), *out-side observer* (para observer), dan *self* (diri sendiri).
- b. *Direct Measures*
Dalam evaluasi terhadap *proficiencny* kerja personil dapat secara langsung (*direct*). Misalnya jumlah yang dihasilkan dalam waktu tertentu, jumlah produk yang tidak terpakai, dan sejumlah kejadian yang tidak diinginkan selama waktu tertentu.
- c. *Proficiency Testing*
Hal ini untuk megetes keterampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seseorang karyawan dalam pekerjaannya. Adapun tujuan pokok dari tes kecakapan karyawan tersebut untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang baik fisik maupun mental untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan (tenaga kerja) menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam KBBI mendefinisikan karyawan adalah seseorang yang bekerja pada lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji. Menurut Hasibuan (2012:117) “Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.”

Perusahaan yang memiliki teknologi canggih tidak dapat bekerja secara optimal tanpa adanya karyawan yang memadai, sehingga kinerja perusahaan sangat bergantung dari kinerja karyawannya. Hal tersebut sesuai pernyataan Gibson (1996:95) yaitu:

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak lepas dari kinerja individu yang ada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan menapai tujuannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Motivasi
Motivasi dapat terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan dapat mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.
- b. Faktor kemampuan
Secara prsikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Hal inidapat diartian apabila pegawai memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Streers (1984) dalam Sutrisno (2009:165-168) “Kinerja merupakan fungsi gabungan dari dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.” Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*), yang menunjukan sejumlah sinegri fisik dan menta yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan kinerja organisasi, tetapi mempengaruhi faktor individu. Menurut Mangkunegara (2007:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kemampuan dan keahlian
 2. Latar belakang
 3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 1. Persepsi
 2. *Attitude*
 3. *Personality*
 4. Pembelajaran
 5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 1. Sumberdaya
 2. Kepemimpinan
 3. Penghargaan
 4. Struktur
 5. *Job design*

Sedangkan menurut Usman (2011:489) “Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan.” Lebih dipertegas lagi oleh Suwanto (2008:161) “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.” Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, dan kemampuan kerja karyawan.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012:87) “Penilaian kinerja adalah menilai resio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.” Digunakan untuk menetapkan kebijakan untuk karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasa dinaikan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) ini merupakan faktor kunci untuk mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien.

Dharma (2003:378) pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga hal berikut:

- a. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Perhitungan secara kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Kualitas, merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan. Yaitu, seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat Sedarmayanti pengertian kinerja dengan menunjuk pada ciri-cirinya sebagai berikut: Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
- b. Ketetapan waktu (*promptness*)
- c. Inisiatif (*initiative*)
- d. Kemampuan (*capability*)
- e. Komunikasi (*communication*)

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan bermanfaat untuk perusahaan. secara lebih rinci Hasibuan (2012:89) menjelaskan tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Sebagai alat ukur prestasi kerja sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar evaluasi program latihan, jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang berada dalam perusahaan.
- f. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager, administrator*) untuk observasi perilaku bawahan (*subordinates*) supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan.
- g. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai *performance* yang terbaik.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau untuk meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan bagi karyawan.
- j. Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan karyawan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang (karyawan) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

F. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Pendidikan dengan Kemampuan Kerja

Pendidikan merupakan persiapan untuk sebagai bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan pola berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari. Menurut Robins dan Judge (2008:57) “Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh aktivitas yang menggunakan mental (berpikir, menalar, dan memecahkan masalah).” Sedangkan menurut Handoko (2002:126) “Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai dibangku sekolah.” Lebih lanjut, Handoko mengungkapkan bahwa “pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.”

2. Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja perusahaan. Menurut Hanriandja (2002:169) “Tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, tenaga kerja majerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.” Seiring meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan merupakan modal penting bagi karyawan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sampai saat yang terus berkembang. Tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Perusahaan mempertimbangkan karyawan seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan

dari perusahaan. pendidikan karyawan merupakan salah satu pertimbangan bagi perusahaan. Namun, bukan hanya tingkat pendidikan karyawan yang menjadi pertimbangan melainkan kesesuaian dengan jurusan pendidikan yang sudah ditempuh oleh karyawan. Apabila latar belakang pendidikan karyawan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan maka akan memerlukan waktu yang lama untuk beradaptasi dengan pekerjaannya, bahkan mungkin akan berdampak terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan.

3. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2014:24) "Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, dapat diukur dari masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya." Kematangan yang dimiliki oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Sehingga hal ini akan berpengaruh dalam keterampilan dan penyikapan terhadap masalah yang muncul di lingkungan kerja, dari pengalaman kerja yang didapat karyawan perusahaan mengetahui seperti apa kemampuan seorang karyawan.

4. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:163) "Keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah." Sehingga pengalaman merupakan modal utama seorang untuk terjun di bidang tertentu. Pengalaman kerja merupakan sebuah ukuran tentang masa kerjanya yang telah ditempuh seorang dalam memahami tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Nitisemito (2000:61) "Pengalaman kerja

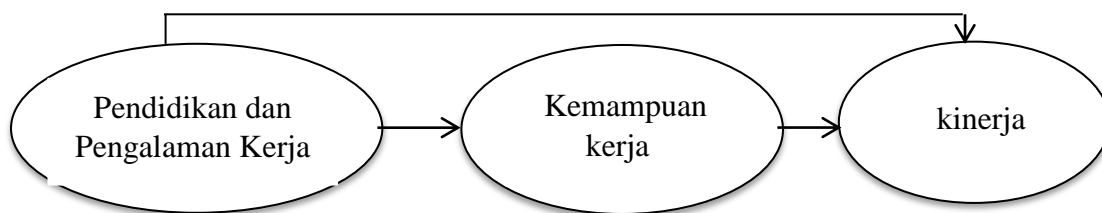
karyawan berhubungan erat dengan kinerja.” Pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

5. Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2008:57) “Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.” Kemampuan menunjukan potensi seorang untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Sementara itu Mangkunegara (2004:87) menyatakan “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).”

G. Kerangka Konseptual

Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Menurut Natsir (2006:123) “Konsep merupakan abstraksi yang perlu diukur.” Konsep dibuat secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. Konsep yang digunakan sebagai kajian dalam penelitian ini yaitu konsep pendidikan, konsep pengalaman kerja dan konsep kinerja, sehingga konsep penelitian ini digambarkan seperti pada gambar berikut:

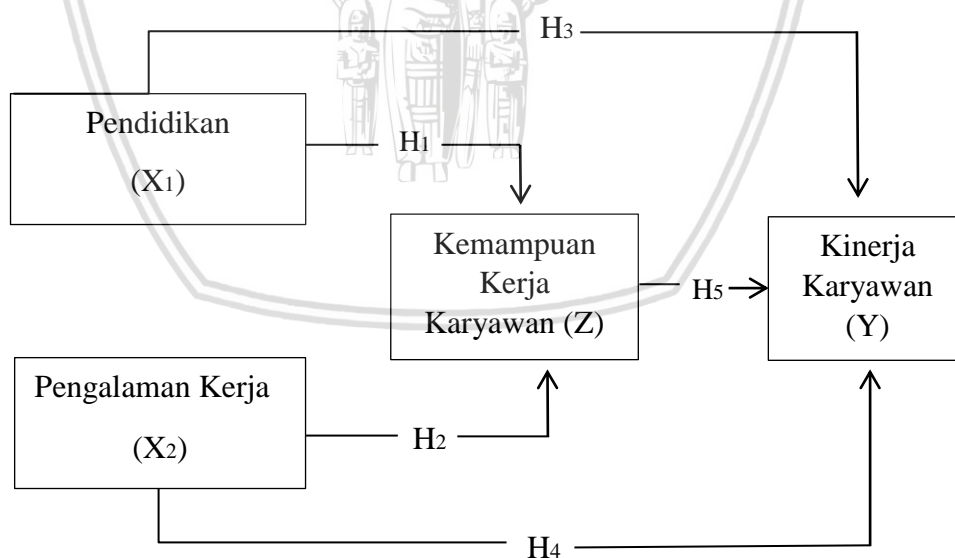


Gambar 2.1. Model Konseptual

H. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2001:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui penelitian yang dilakukan.

Bedasarkan rumusan masalah penelitian yang di BAB I, maka penelitian memberikan model hipotesis yang dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 2.2. Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka penelitian ini adalah sebagai berikut:

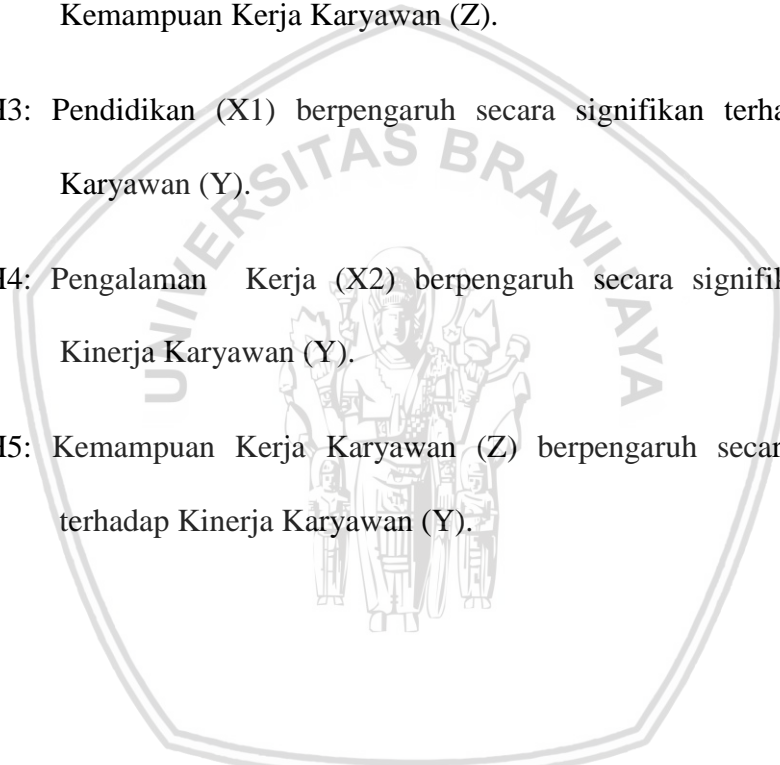
H1: Pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan (Z).

H2: Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja Karyawan (Z).

H3: Pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4: Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H5: Kemampuan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Singarimbun (2006:5) “Penelitian eksplanatori diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.” Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8) “Metode penelitian kuantitatif berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Alasan penggunaan penelitian eksplanatori karena penelitian ini akan menjelaskan mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui hipotesis yang telah dibuat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bank BRI Syariah Kantor cabang Kediri. Berlokasi di Jalan Hasanuddin No. 21B, Hasanuddin Business Center Kediri. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena pertimbangan bahwa tempat tersebut memungkinkan untuk diperolehnya data atau informasi yang menyangkut permasalahan yang sesuai dengan judul dalam penelitian ini. Selain itu peneliti

tertarik melakukan penelitian di PT. Bank BRI Syariah Kantor cabang Kediri dikarenakan belum ada penelitian dengan judul serupa. Selain itu alasan adanya perbedaan kemampuan dan kinerja karyawan juga merupakan hal yang menarik untuk diteliti.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Umar (2010:51) “Konsep merupakan teori-teori yang berkaitan dengan suatu objek. Konsep dibuat dengan mengelompokkan dan menggolongkan objek-objek yang mempunyai ciri-ciri yang sama.” Sebuah penelitian memerlukan pemahaman konsep dari permasalahan yang akan diteliti, karena melalui konsep dapat dirumuskan hubungan yang teoritis. Oleh karena itu perlu dioperasionalkan lebih lanjut, dan suatu konsep harus mempunyai pengukurannya. Adapun konsep dalam penelitian ini adalah:

a. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang digunakan oleh dirinya di masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan diartikan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Tirtarahardja dan La Sulo (194:37) “Pendidikan merupakan kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.”

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari lama bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001:75) “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang yang hanya mungkin diperoleh dari hubungan lingkungannya.”

b. Kemampuan kerja

Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaannya. Menurut Gibson dalam Swasto (2003:35) “Kemampuan menunjukan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.” Kemampuan memiliki hubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental untuk melaksanakan pekerjaan.

c. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu. Menurut Prawirosentono (2008:2) “Kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika.” Sedangkan menurut Rivai (2009:549) “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya.”

2. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:38) “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Selanjutnya menurut Darmawan (2013: 109) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Sementara itu menurut Creswell (2016:69) “Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau di observasi.”

Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat di ketahui keterkaitan antar variabel satu dengan yang lainnya. Peneliti menggunakan tiga variabel yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variable*).

Menurut Sugiyono (2015:39) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Pada penelitian ini variabel terdapat dua variabel bebas yaitu pendidikan (X1) dan pengalaman Kerja (X2).

b. Variabel intervening

Menurut Sugiyono (2011:61) “Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan terikat, tetapi tidak dapat diamati dan di ukur.” Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah kemampuan kerja (Z).

c. Variabel terikat (*dependent variable*).

Menurut Creswell (2015:70) “Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas.” Variabel terikat ini merupakan *outcome* atau hasil pengaruh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah bentuk penjabaran dari variabel penelitian. Penjabaran ini dilakukan sampai detail ke indikatornya agar memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dan membuktikan adanya keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

1) Variabel pendidikan (X1)

Pendidikan merupakan usaha yang terencana untuk mengembangkan kemampuan intelektual individu berupa pengetahuan dan penguasaan teori-teori yang berguna untuk masa depannya. Sedangkan pendidikan yang menjadi indikator penelitian ini, meliputi:

a) Pendidikan terakhir (*basic education*)

Pendidikan yang menjadi syarat sebelum seseorang calon karyawan masuk bekerja, dilihat dari pendidikan formal terakhir.

b) Pendidikan tambahan (*upgrading*)

Pendidikan tambahan ini agar tenaga kerja mendapatkan tambahan dan mengikuti perkembangan dari segala sesuatu untuk kemajuan teknik pengetahuan baik itu secara kursus atau pendidikan non formal lain yang di tempuh.

c) Latian-latian dalam perusahaan

Pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk karyawannya.

2) Pengalaman kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan tingkat keahlian, keterampilan, dan penguasaan peralatan kerja yang didapat dari lingkungan yang berhubungan dengan lama waktu seseorang karyawan. Indikator dari pengalaman kerja meliputi:

a) Lama waktu/masa kerja

Masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami suatu pekerjaan dan telah terlaksana dengan baik

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prosedur, dan kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek peralatan-aspek teknik dan teknik pekerjaan.

b. Variabel intervening

Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu secara fisik maupun mental untuk melaksanakan beragam tugas dalam pekerjaan. Indikator dari kemampuan kerja sebagai berikut:

a) Kemampuan Intelektual (*intellectual Ability*)

Kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh aktivitas yang menggunakan mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah).

b) Kemampuan Fisik (*Physical Abilities*)

Kemampuan melakukan pekerjaan yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

c. Variabel Terikat

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang, sesuai dengan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, dapat diukur melalui indikator:

a) Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

b) Kualitas, merupakan mutu yang dihasilkan.

c) Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya waktu penyelesaian tugas dengan waktu yang telah direncanakan.

Rincian variabel, indikator, serta *itemnya* dalam penelitian ini dapat dijabarkan melalui tabel:

Tabel: 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Pendidikan (X1)	Pendidikan Terakhir (<i>basic education</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian tingkat pendidikan formal terakhir karyawan dengan pekerjaan. 2. Kesesuaian jurusan dengan pekerjaan yang dilakukan. 3. Pendidikan formal yang ditempuh memenuhi kebutuhan kerja
		Pendidikan tambahan (<i>upgrading</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian tingkat pendidikan tambahan (informal) dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Pendidikan tambahan (informal) menunjang kemampuan kerja. 3. Pendidikan tambahan (informal) yang mendukung bekerja lebih produktif.
		Latihan-latihan dari perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan yang dilakukan. 2. Pelatihan mempermudah untuk memahami pekerjaan. 3. Pelatihan yang dilakukan menunjang hasil kerja.
	Pengalaman kerja (X2)	Lama waktu atau masa kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama kerja karyawan di perusahaan ini. 2. Pekerjaan lain karyawan sebelum di perusahaan. 3. Masa kerja menunjukkan kemampuan kerja.
		Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan sebelum ada di posisi sekarang. 2. Keterampilan karyawan untuk menyelesaikan masalah. 3. Pengetahuan dan keterampilan sebelum bekerja menunjang kinerja.
		Penguasaan terhadap pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan karyawan mengenai pekerjaan. 2. Penguasaan mengenai peralatan

		dan peralatan	yang digunakan untuk menunjang pekerjaan 3. Alat yang digunakan membuat kerja lebih produktif
Kemampuan	Kemampuan kerja karyawan (Z)	Kemampuan intelektual.	1. Pemahaman karyawan mengenai konsep pekerjaan. 2. Mampu menyelesaikan masalah yang muncul. 3. Pemahaman karyawan terkait tugas yang diberikan.
		Kemampuan fisik.	1. Kekuatan dan stamina karyawan dalam menyelesaikan tugas. 2. Mampu menggunakan alat-alat penunjang pekerjaan. 3. Kondisi fisi menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan.
Kinerja	Variabel: Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas	1. Jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. 2. Jumlah hasil pekerjaan melampaui target perusahaan. 3. Perbandingan jumlah hasil pekerjaan dengan rekan kerja.
		Kualitas	1. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. 2. Pekerjaan diselesaikan dengan teliti dan rapi. 3. Kesalahan yang dibuat oleh karyawan dalam menyelesaikan dinilai kecil.
		Ketepatan waktu	1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. 2. Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding waktu yang telat ditentukan. 3. Perbandingan waktu penyelesaian pekerjaan dengan rekan kerja.

Sumber: diolah penulis, 2018

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015:92) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam

Sumber: diolah penulis, 2018

pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.” Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Sugiyono (2015: 93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Uraian mengenai contoh jawaban dan skor yang didapatkan dengan menggunakan Skala Likert dapat di lihat pada tabel:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Baik / Sangat Setuju (SS)	5
2	Baik / Setuju (S)	4
3	Sedang / Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Baik / Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Sangat Tidak Baik / Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono 2015:94

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi atau suatu objek untuk memperoleh data. Menurut Sugiyono (2015:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan

kemudian di tarik kesimpulannya.” Menurut Hasan (2006:58) “Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.” Populasi pada penelitian ini sebanyak 53 karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang mana penentuannya adalah melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampelnya. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, sehingga sampel pada penelitian ini ialah 53 karyawan PT. BRI Syariah Cabang Kediri.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2008:137) “Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuisisioner atau angket.” Data primer dalam penelitian ini di dapatkan dari responden dengan menyebarkan kuisisioner yang diisi oleh seluruh karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008:137) “Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.” Data sekunder dalam penelitian ini di dapatkan dari BRI Syariah Cabang Kediri. berupa dokumen tentang gambaran dari perusahaan, struktur organisasi, visi, misi, dan data-data lain yang mendukung penelitian ini.

2. Instrumen Penelitian

Berikut adalah instrumen yang digunakan pada penelitian ini dalam mengumpulkan data sesuai dengan metode pengumpulan data. Menurut Arikunto (2010:160) “Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, lengkap, dan sistematis sehingga mudah diolah.” Beberapa instrumen dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, yaitu:

a. Kuisisioner

Berupa daftar pernyataan dan pertanyaan tertulis yang terstruktur dan sistematis diajukan kepada responden untuk diisi oleh seluruh karyawan BRI Syariah Cabang Kediri.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pedoman yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data lain yang diperlukan untuk kelancaran penelitian. Dokumentasi ini dilakukan melalui pencatatan atau pun dokumentasi secara foto perusahaan. Data yang didokumentasi oleh peneliti merupakan data dari perusahaan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas diperlukan peneliti untuk menguji setiap item yang ada pada variabel penelitian supaya menghasilkan kesimpulan yang akurat. Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan *software* statistika yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

1. Uji Validitas

Menurut Menurut Arikunto (2010: 168) “Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.” Selain itu mengutip Arikunto (2010) memaparkan langkah-langkah dalam uji validitas antara lain:

- Langkah pertama, mendefinisikan secara operasional konsep/ konstruk yang akan diukur.
- Langkah kedua, melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
- Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- Langkah keempat, menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya sampel
- X = variabel bebas
- Y = variabel terikat

2. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas

dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	Pendidikan Terakhir (<i>Basic Education</i>)	X1.1.1	0.572	0.000	0.3	Valid
		X1.1.2	0.527	0.000	0.3	Valid
		X1.1.3	0.564	0.000	0.3	Valid
	Pendidikan tambahan (<i>upgrading</i>)	X1.2.1	0.535	0.000	0.3	Valid
		X1.2.2	0.415	0.002	0.3	Valid
		X1.2.3	0.663	0.000	0.3	Valid
	Latihan- latihan dari perusahaan	X1.3.1	0.695	0.000	0.3	Valid
		X1.3.2	0.473	0.000	0.3	Valid
		X1.3.3	0.656	0.000	0.3	Valid
Pengalaman kerja (X2)	Lama waktu/ masa kerja	X2.1.1	0.551	0.000	0.3	Valid
		X2.1.2	0.593	0.000	0.3	Valid
		X2.1.3	0.690	0.000	0.3	Valid
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan	X2.2.1	0.610	0.000	0.3	Valid
		X2.2.2	0.491	0.000	0.3	Valid
		X2.2.3	0.487	0.000	0.3	Valid
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	X2.3.1	0.468	0.000	0.3	Valid
		X2.3.2	0.611	0.000	0.3	Valid
		X2.3.3	0.533	0.000	0.3	Valid
Kemampuan kerja karyawan (Z)	Kemampuan intelektual	Z.1.1	0.627	0.000	0.3	Valid
		Z.1.2	0.522	0.000	0.3	Valid
		Z.1.3	0.600	0.000	0.3	Valid
	Kemampuan fisik	Z.2.1	0.697	0.000	0.3	Valid
		Z.2.2	0.649	0.000	0.3	Valid
		Z.2.3	0.643	0.000	0.3	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas	Y.1.1	0.444	0.001	0.3	Valid
		Y.1.2	0.405	0.003	0.3	Valid

		Y.1.3	0.686	0.000	0.3	Valid
	Kualitas	Y.2.1	0.550	0.000	0.3	Valid
		Y.2.2	0.515	0.000	0.3	Valid
		Y.2.3	0.556	0.000	0.3	Valid
		Y.2.3	0.556	0.000	0.3	Valid
	Ketepatan waktu	Y.3.1	0.563	0.000	0.3	Valid
		Y.3.2	0.639	0.000	0.3	Valid
		Y.3.3	0.678	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 3.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik.” Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	0,735	Reliabel
2	Pengalaman kerja (X2)	0,723	Reliabel
3	Motivai kerja Karyawan (Z)	0,682	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y2)	0,713	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 3.5 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

G. Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuisisioner selanjutnya di analisis untuk di tindaklanjuti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan

software SPSS untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data, untuk analisis data yang digunakan dalam menganalisis data dan menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:147) “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.” Statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

Penyajian pada analisis ini melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase.

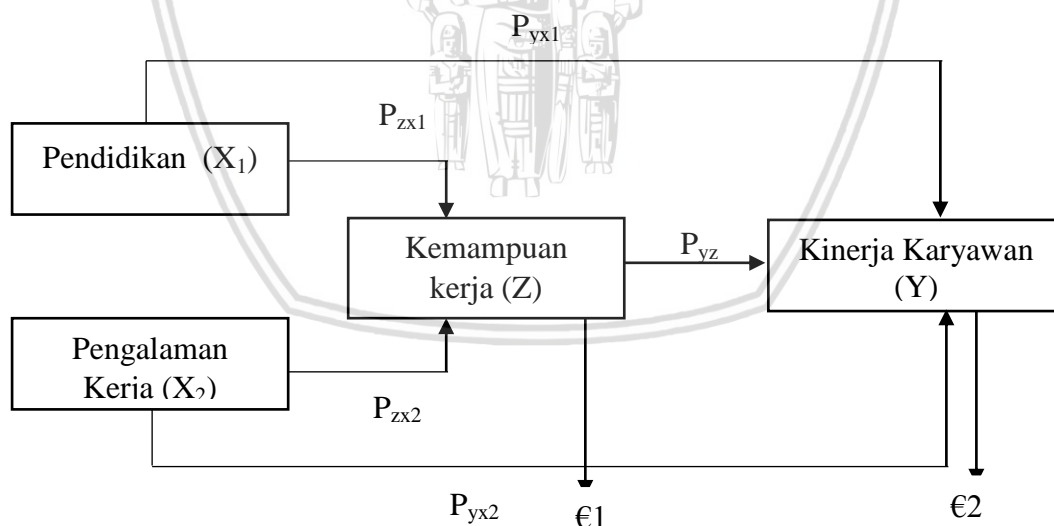
2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2015: 148) “Statistik inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.” Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*).

Data dari responden diolah dengan menggunakan *Software* SPSS untuk memudahkan peneliti mengolah data, dan berikut adalah analisis yang akan digunakan dalam menganalisis hasil responden:

a. Analisis Jalur Path

pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) Riduwan dan Kuncoro (2008:116) "Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1)." Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi). Analisis jalur path pada penelitian ini dapat di lihat secara detail pada bagan berikut:



Gambar 3.1 Analisis Path (Data Primer Diolah:2018)

Persamaan Strukturnya adalah:

1. $Z = P_{zx1} + P_{zx2} + \epsilon_1$
2. $Y = P_{yx1} + P_{yz} + P_{yx2} + \epsilon_2$

Keterangan:

- X1 = Pendidikan
 X2 = Pengalaman Kerja
 Y1 = Kemampuan Kerja
 Y2 = Kinerja Karyawan
 €1 = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y1 namun tidak dibahas dalam penelitian ini.
 €2 = variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y2 namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini di tujukan untuk menguji hipotesis yang ditentukan peneliti apakah di terima atau di tolak. Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan menjadi statistik. Menurut (Riduwan dan Kuncoro 2008:117):

$$H_a : \rho_{Y1X1} > 0$$

$$H_o : \rho_{Y1X1} < 0$$

Rumus uji t berdasarkan Ferdinand (2006:304) adalah:

$$t - t_0 = b/S$$

Keterangan:

- t = ukuran signifikansi dari korelasi regresi secara individu
 b = koefisien regresi
 Sbk = kesalahan baku masing-masing parameter

Untuk mengetahui signifikansi jalur dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan memperhatikan pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai *Sig* probabilitas $\leq 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).
- 2) Jika nilai *Sig* probabilitas $\geq 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima (signifikan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Gambaran Umum PT. Bank BRISyariah cabang Kediri.

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT. Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.,

Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (proses *spin off*-) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRISyariah.

Saat ini PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRI Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.

Bank BRI Syariah memiliki beberapa perusahaan dan cabang di Indonesia. Kantor Pusat PT. Bank BRI Syariah:

Alamat: Jl. Abdul Mu'is No. 2-4, Jakarta

Pusat Telepon : 021-345 0226/0227

Faximile : 021-345 1904/1727

Email : admin@brisyariah.co.id

Kantor Operasional :

Alamat : Menara Jamsostek, South Tower, 24/f Jl. Gatot Subroto
38 Jakarta 12710

Telepon : 021-52901777

Faximile : 021-52901779

51 Kantor Cabang Pembantu beserta 7 Kantor Kas yang tersebar di seluruh Indonesia. Lokasi BRI Syariah Kantor Cabang Kediri yang beralamat di Jl. Hassanudin Business Center Kediri.

Untuk pengembangan jaringan layanan, BRI Syariah membuka kantor cabang di Kediri. BRI Syariah cabang Kediri telah mengalami enam kali perubahan pimpinan cabang, hal ini dikarenakan aturan dari pusat dengan tujuan untuk meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dengan jangka waktu atau periode jabatan selama maksimal dua tahun. BRI Syariah kantor cabang menaungi beberapa Kantor Cabang Pembantu (KCP) yang tersebar di daerah sekitar Kediri. Terdapat 4 KCP dan 1 kantor kas (KK), yakni KCP Ngronggo, KCP Trenggalek, KCP Blitar, KCP Pare, dan Kantor Kas Tulungagung.

2. VISI dan Misi

a. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi

- 1) memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah
- 2) menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran

Misi dari Bank BRI Syariah adalah harus menghindari kegiatan pembiayaan dan investasi pada usaha bisnis yang tidak sesuai syariah, menghindari sistem riba dan gharar (spekulatif), informasi keuangan yang tidak memadai, mempermudah pengusaha untuk menambah modal usaha (menggerakkan sektor riil).

3. Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo BRI Syariah

Jika kita lihat pada logo atau lambang dari BRI Syariah, yang membuat lambang ini berbeda dengan BRI Konvensional adalah adanya pendar cahaya di bagian atas tulisan BRI Syariah. Apa saja makna yang terkandung dalam logo tersebut, berikut diantaranya:

- a. Berdasarkan laman BRI Syariah, logo yang digunakan ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern seperti saat ini.
- b. Kombinasi warna biru dan putih yang digunakan mencirikan bahwa BRI Syariah masih memiliki benang merah dengan PT. BRI (Persero), Tbk.,

4. Budaya Organisasi BRI Syariah

Budaya kerja BRI Syariah menggunakan prinsip “PASTI OKE” merupakan tuntunan perilaku insani BRI Syariah, yang terdiri dari:

- a. Profesional: Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditentukan.
- b. Antusias: Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam dalam setiap aktifitas kerja.
- c. Penghargaan Terhadap SDM: menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dan menjalankan upaya-upaya yang optimal sejak perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya

baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai.

- d. Tawakal: Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, yang dimanifestasikan melalui upaya yang sungguh-sungguh serta diakhiri dengan keikhlasan yang dicapai.
- e. Integritas: Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.
- f. Berorientasi: Tanggap terhadap perubahan peluang selalu berfikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.
- g. Kepuasan pelanggan: Memiliki kesadaran sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan.

5. Produk BRI Syariah

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, untuk menunjang performa dan mengembangkan bisnis menjadi lebih besar maka dibutuhkan produk-produk yang dapat merangkul seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Adapun ragam produk yang disediakan oleh BRIS untuk masyarakat Indonesia antara lain:

- a. Dana Pihak Ketiga
 - 1) Tabungan Faedah BRI Syariah iB
 - 2) Tabungan Haji BRI Syariah iB

3) Tabungan Impian BRI Syariah iB

4) Giro BRI Syariah iB

5) Deposito BRI Syariah iB

b. Pembiayaan

1) Qardh Beragun Emas BRI Syariah iB

2) KKB BRI Syariah iB

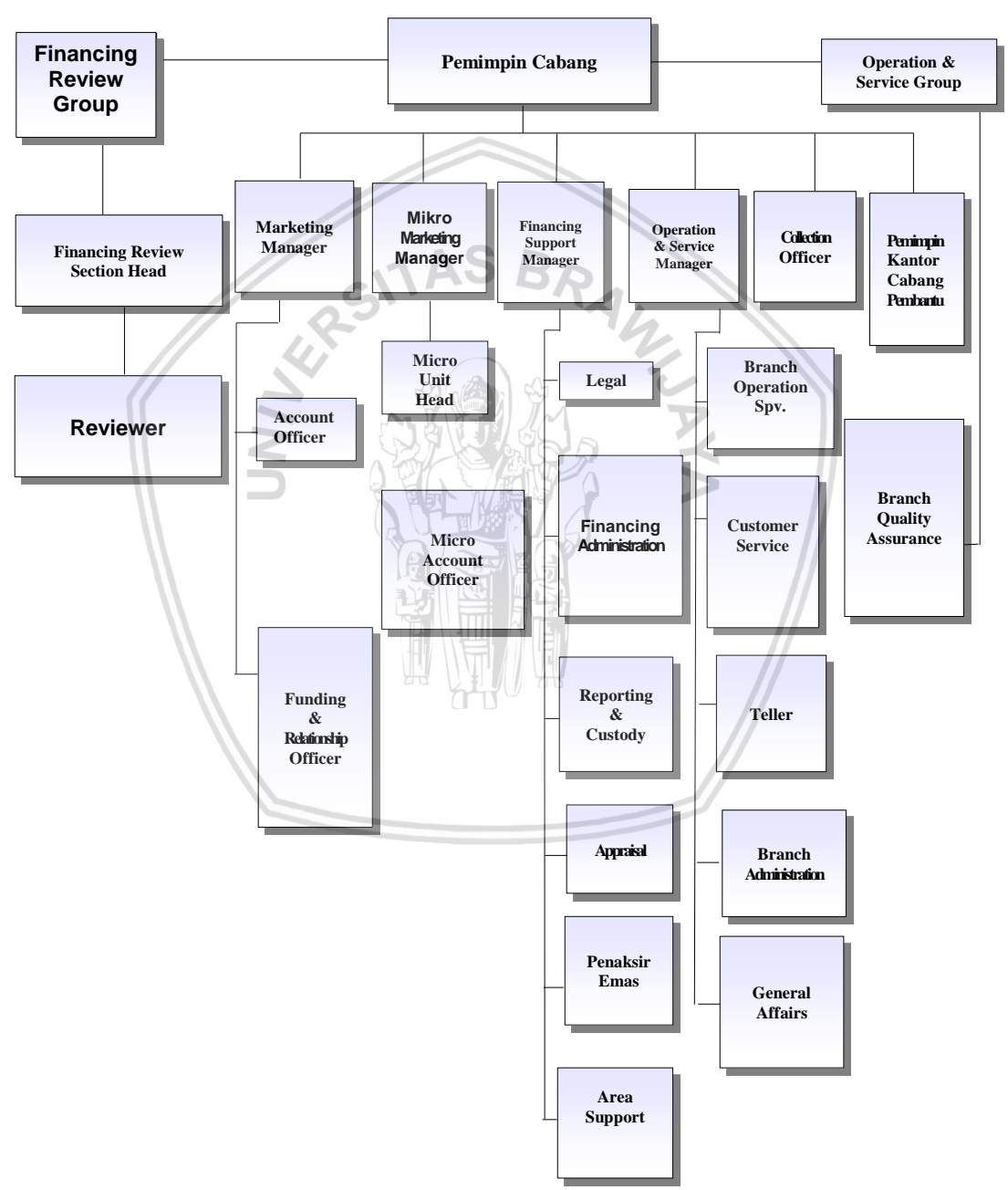
3) KMG BRI Syariah iB

4) Pembiayaan Umroh BRI Syariah iB

6. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang menjelaskan bagaimana tugas atau pekerjaan di dalam sebuah organisasi dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal (Hanggraeni, 2011:133). Berikut gambar struktur organisasi Bank BRISyariah cabang Kediri.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BANK BRISYARIAH KANTOR CABANG KEDIRI**



Gambar 4.2
Struktur Organisasi BRI Syariah Cabang Kediri

Deskripsi pekerjaan Karyawan tetap pada setiap bagian:**1) Pemimpin Cabang**

Tugas Pemimpin Cabang yakni merencanakan, mengkoordinasikan dan mensupervisi seluruh kegiatan Kantor Cabang Induk (KCI) atau Kantor Cabang (KC) dan Kantor Cabang Pembantu (KCP), yang meliputi kegiatan pemasaran dan operasional untuk menjamin tercapainya target anggaran yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

2) Financing Risk Manager

Pada jabatan financing risk manager bertanggung jawab kegiatan keamanan, yang tujuannya adalah menjaga harta benda dan personil bank terhadap kerugian akibat kejahatan dan semua gangguan sosial atau gangguan alamiah, yang mungkin membahayakan kehidupan dan perkembangan bank.

3) Reviewer Junior

Pada reviewer junior, memiliki tugas memeriksa kelayakan dokumen persyaratan pembiayaan milik nasabah beserta kekuatan legalitas dokumen tersebut.mengevaluasi pengajuan proposal baru saat penambahan atau perpanjang fasilitas yang diajukan, menyajikan evaluasi yuridis pembiayaan sesuai dengan hasil penelaahan.

4) Branch Quality Assurance

Branch Quality Assurance melakukan jaminan atas kualitas yang ada dalam bank. Melaksanakan proses internal kontrol di Kantor Cabang Induk atau Kantor Cabang di bawah koordinasinya untuk meyakinkan kualitas

service dan operasi terjaga dengan baik dan transaksi operasi dilakukan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku.

5) Mikro Marketing Manager

Bertanggung jawab atas performance keuntungan UMS dengan tujuan meningkatkan laba perusahaan. Menggali potensi, membangun dan membina komunitas di sekitar UMS di bawah areanya.

6) Micro Collection Spv

Merupakan perwakilan BRIS di Kantor Cabang/Cabang Pembantu dalam melakukan collection terhadap tunggakan/pembiayaan bermasalah di unit-unit yang menjadi wilayahnya

7) Unit Head Mikro

Mengelola seluruh staf UMS dalam mendukung kegiatan bisnis UMS dengan tujuan tercapainya *sustainable growth* dan Menandatangani perjanjian pembiayaan dan pengikatan jaminan.

8) Marketing Manager

Membantu Pemimpin Cabang dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja dibawahnya untuk mencapai target bisnis.

9) Account Officer

Melakukan kegiatan pemasaran pembiayaan dan pemrosesan paket pembiayaan sesuai segmen pembiayaan yang dikelolanya serta tugas dan tanggung jawabnya untuk mendapatkan portofolio pembiayaan yang sehat

dan menguntungkan serta bertanggung jawab terhadap pencapaian kinerja yang diberikan perusahaan.

10) Funding Relationship Officer

Melakukan kegiatan pemasaran pendanaan untuk nasabah individual untuk mendapatkan portofolio pendanaan yang sehat dan menguntungkan serta bertanggung jawab terhadap pencapaian kinerja yang diberikan perusahaan.

11) Operation & Service Manager

Memberikan dukungan kepada Pemimpin Cabang dengan mengkoordinasi pelaksanaan operasional Bank di Kantor Cabang Induk/ Kantor Cabang dengan cara memberikan layanan operasional Bank yang akurat dan tepat waktu, sehingga seluruh transaksi dari nasabah dapat ditangani dan diselesaikan secara baik

12) Supervisor Pelayanan

Mengkoordinir pelaksanaan transaksi layanan operasional *front office* sehingga kebutuhan nasabah dapat terpenuhi dan tidak ada transaksi yang tertunda penyelesaiannya untuk mencapai *service excellent*.

13) Teller

Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan dan SLA yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*.

14) Customer Service

Memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah atas seluruh kegiatan yang berkaitan dengan informasi layanan perbankan syariah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan memberikan kepuasan pelayanan kepada nasabah.

15) Operation Support (kliring, BO, LO, Backup FL)

Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan kliring serta transaksi *back office* lainnya sesuai aturan dan SLA yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*.

16) General Affair

Mengadiministrasikan dokumen, surat, register dan biaya eksploitasi Kantor Cabang Induk atau Kantor Cabang serta menyiapkan laporan-laporan bidang SDM dan Logistik untuk menjaga tertib administrasi sesuai ketentuan yang berlaku.

17) Branch administrasi

Mengelola kesekretariatan dan administrasi umum cabang dan mengelola, menerima, mengirimkan dan menyimpan seluruh aktivitas surat-menyurat kantor cabang

18) Financing Support Manager

Memastikan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan aspek Financing Support telah sesuai dengan standar kebijakan dan prosedur yang berlaku serta melakukan kegiatan pengawasan dokumentasi dan kualitas pembiayaan yang diberikan.

19) Legal Officer

Memastikan kesesuaian dan kelengkapan dokumen-dokumen secara hukum terkait dengan Nasabah dan Akad-Akad dan atau pengikatan yang dilaksanakan.

20) Financing Adm & Reporting Custody

Melakukan pengolahan data dan membuat laporan pembiayaan buntut kebutuhan internal maupun eksternal, sesuai dengan standar/ketentuan yang berlaku

21) Appraisal and Investigation

Melakukan penilaian jaminan calon nasabah pembiayaan dan mengontrol kelengkapan dan pemenuhan syarat dokumen dalam proses penilaian jaminan pembiayaan.

22) Penaksir Gadai

Bertanggung jawab atas pencapaian target gadai di Cabang/Capem termasuk target pendapatan biaya administrasi dan pendapatan sewa tempat. Memimpin penaksir muda dalam pelaksanaan transaksi gadai di Cabang/Capem

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 53 responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Bank BRI Cabang Kediri, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	10	18.87
31 - 40 Tahun	12	22.64
41 - 50 Tahun	15	28.30
51 - 60 Tahun	16	30.19
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa, jumlah responden dengan usia 21 – 30 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau 18,87%, usia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau 22,64%, usia 41 – 50 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 28,30%, dan usia 51 – 60 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 30,19%.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	38	71.70
Wanita	15	28.30
Total	53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 38 orang (71,70%) dan sisanya sebesar 15 orang (28,30%) mempunyai jenis kelamin perempuan.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Distribusi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	2	3.77
S1	49	92.45
S2	2	3.77
Total	53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa, responden dengan pendidikan terakhirnya adalah Diploma yaitu sebanyak 2 orang responden (3,77%), responden dengan pendidikan terakhirnya adalah S1 sebanyak 49 responden (92,45%), dan yang dengan pendidikan terakhirnya adalah S2 sebanyak 2 responden (3,77%)

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	28	52.83
6 - 10 Tahun	25	47.17
Jumlah	53	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 0 – 5 tahun adalah masa kerja terbanyak dengan jumlah 28 orang (52,83%), Masa kerja 6 – 10 tahun adalah masa kerja terbanyak kedua yaitu sebanyak 25 orang (47,17%),

C. Analisis Data dan Implementasi

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 53 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas } (c) = (X_n - X_1) : k$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1,0 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,8 – 2,59	Tidak Baik
2,6 – 3,39	Sedang
3,4 – 4,19	Baik
4,2 – 5,00	Sangat Baik

Berikut persentase distribusi untuk masing–masing item penelitian. Seperti terlihat pada tabel.

a. Pendidikan (X_1)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan (X_1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1.1	3	5.66	38	71.70	11	20.75	1	1.89	0	0.00	53	100	3.81
X1.1.2	7	13.21	32	60.38	13	24.53	1	1.89	0	0.00	53	100	3.85
X1.1.3	17	32.08	32	60.38	3	5.66	1	1.89	0	0.00	53	100	4.23
X1.2.1	7	13.21	32	60.38	12	22.64	2	3.77	0	0.00	53	100	3.83
X1.2.2	18	33.96	31	58.49	4	7.55	0	0.00	0	0.00	53	100	4.26
X1.2.3	8	15.09	39	73.58	4	7.55	2	3.77	0	0.00	53	100	4.00
X1.3.1	16	30.19	30	56.60	6	11.32	1	1.89	0	0.00	53	100	4.15
X1.3.2	14	26.42	30	56.60	8	15.09	1	1.89	0	0.00	53	100	4.08
X1.3.3	17	32.08	30	56.60	5	9.43	1	1.89	0	0.00	53	100	4.19
Grand Mean													4.04

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 45 responden, didapatkan penilaian responden tentang persepsi variabel Pendidikan. Hasil perhitungan rata – rata variabel Pendidikan sebesar 4,04. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel

Pendidikan pada PT. BRI Syariah Cabang Kediri memberikan kategori yang baik, sehingga karyawan di PT. BRI Syariah Cabang Kediri memiliki Pendidikan yang tinggi.

b. Pengalaman kerja (X_2)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengalaman kerja (X_2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1.1	9	16.98	40	75.47	3	5.66	1	1.89	0	0.00	53	100	4.08
X2.1.2	3	5.66	40	75.47	9	16.98	1	1.89	0	0.00	53	100	3.85
X2.1.3	11	20.75	38	71.70	3	5.66	1	1.89	0	0.00	53	100	4.11
X2.2.1	17	32.08	33	62.26	2	3.77	1	1.89	0	0.00	53	100	4.25
X2.2.2	14	26.42	36	67.92	3	5.66	0	0.00	0	0.00	53	100	4.21
X2.2.3	9	16.98	39	73.58	5	9.43	0	0.00	0	0.00	53	100	4.08
X2.3.1	15	28.30	31	58.49	7	13.21	0	0.00	0	0.00	53	100	4.15
X2.3.2	9	16.98	38	71.70	5	9.43	1	1.89	0	0.00	53	100	4.04
X2.3.3	10	18.87	35	66.04	6	11.32	2	3.77	0	0.00	53	100	4.00
Grand Mean													4.08

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 53 responden, didapatkan penilaian responden tentang persepsi variabel Pengalaman Kerja. Hasil perhitungan rata – rata variabel pengalaman kerja sebesar 4,08. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel Pengalaman Kerja pada PT. BRI Syariah Cabang Kediri memberikan kategori yang baik, sehingga karyawan di PT. BRI Syariah Cabang Kediri memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

[illegible]

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 53 responden, didapatkan penilaian responden tentang persepsi variabel Kemampuan Kerja. Hasil perhitungan rata – rata variabel Kemampuan kerja sebesar 4,11. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel Kemampuan Kerja pada PT. BRI Syariah Cabang Kediri memberikan kategori yang baik, sehingga karyawan di PT. BRI Syariah Cabang Kediri memiliki Kemampuan kerja yang tinggi.

d. Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja karyawan (Y)

[illegible]

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 53 responden, didapatkan penilaian responden tentang persepsi variabel Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan rata – rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,00. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel Kinerja Karyawan pada PT. BRI Syariah Cabang Kediri memberikan kategori yang baik, sehingga karyawan di PT. BRI Syariah Cabang Kediri memiliki Kinerja Karyawan yang tinggi.

2. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur path (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung masing – masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis jalur sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur terhadap Kemampuan Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien terhadap Kemampuan Kerja

Varaibel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	Probabilitas	Keterangan
z	X1	0.355	2.181	0.034	Signifikan
	X2	0.365	2.241	0.029	Signifikan
$R^2_1 : 0,457$					

Sumber: Lampiran 4

1) Pengujian Koefisien Jalur Pendidikan (X1) terhadap Kemampuan Kerja (Z)

Hasil pengujian pengaruh pendidikan terhadap kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_1 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,355 menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan terhadap Kemampuan Kerja, probabilitas sebesar 0,034 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Pendidikan semakin baik maka kemampuan kerja akan semakin meningkat.

2) Pengujian Koefisien Jalur Pengalaman (X2) kerja terhadap Kemampuan Kerja (Y)

Hasil pengujian pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kemampuan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_2 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,365 menunjukkan bahwa pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kemampuan Kerja, dengan t_{hitung} sebesar 2,241 dan probabilitas

sebesar 0,029 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Pengalaman kerja semakin baik maka Kemampuan Kerja juga akan semakin meningkat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,457 atau 45,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kemampuan Kerja sebesar 54,3%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 42,9%.

b. Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan

Varaibel Terikat	Variabel bebas	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	Probabilitas	Keterangan
Y	X1	0.278	2.051	0.046	Signifikan
	X2	0.289	2.126	0.039	Signifikan
	Z	0.351	3.114	0.003	Signifikan
R^2_2	: 0,662				

Sumber: Lampiran 4

1) Pengujian Koefisien Jalur Pendidikan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_4 : Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,278 menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan,

dengan t_{hitung} sebesar 2,051 dan probabilitas sebesar 0,046 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Pendidikan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika Pendidikan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2) Pengujian Koefisien Jalur Pengalaman kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_4 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,289 menunjukkan bahwa pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,126 dan probabilitas sebesar 0,039 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Pendidikan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hubungan yang positif menunjukkan jika Pengalaman kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

3) Pengujian Koefisien Jalur Kemampuan Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.11. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_5 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,351 menunjukkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 3,114 dan probabilitas sebesar 0,003 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hubungan yang positif menunjukkan jika Kemampuan Kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,662 atau 66,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Pendidikan, Pengalaman kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 33,8%.

- c. **Pengujian Kemampuan Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Pendidikan (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Pada hubungan Pendidikan dengan kinerja karyawan terdapat dugaan variabel Kemampuan Kerja sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh Kemampuan Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Direct Effect (pengaruh langsung) Pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,278

$$\text{Indirect Effect (IE)} = PZX_1 \times PZY$$

$$= 0,355 \times 0,351$$

$$= 0,125$$

$$\text{Total Efeect (TE)} = PZX_1 + (PZX \times PZY)$$

$$= 0,278 + 0,125$$

$$= 0,403$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,289

$$\text{Indirect Effect (IE)} = PZX \times PZY$$

$$= 0,365 \times 0,351$$

$$= 0,128$$

$$\text{Total Efeect (TE)} = PZX + (PZX \times PZY)$$

$$= 0,289 + 0,128$$

$$= 0,417$$

Secara keseluruhan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.12 Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung X terhadap Y	Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y	Total Pengaruh	Keterangan
X1	Z	Y	0.355	-	0.355	Signifikan
X2			0.365	-	0.365	Signifikan
X1	0.278		0.125	0.403	Signifikan	
X2	0.289		0.128	0.417	Signifikan	
Z	0.351		-	0.351	Signifikan	

Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja sebesar 0.125, sehingga total pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,403.

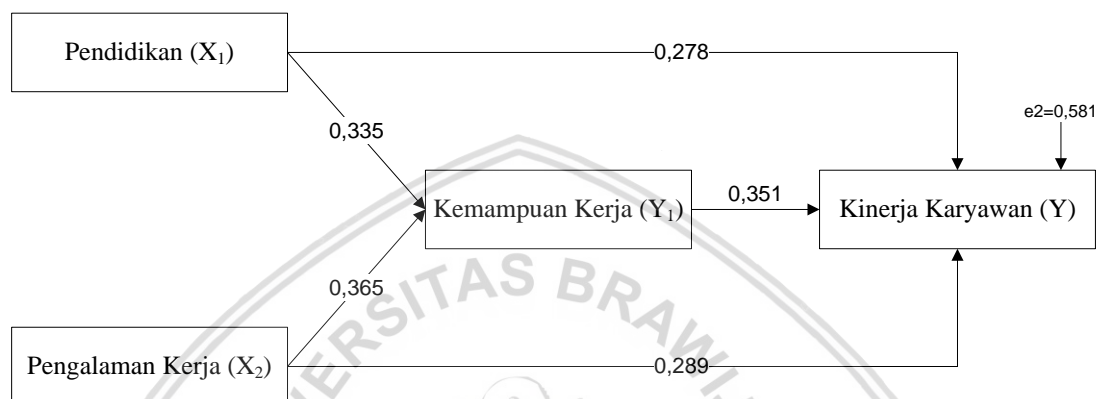
Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kemampuan Kerja sebesar 0,128, sehingga total pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,417. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan Kerja memberikan pengaruh paling tinggi terhadap Kinerja Karyawan

d. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.3 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Pendidikan terhadap Kemampuan Kerja sebesar 0,335 dan Pengalaman kerja sebesar 0,365. Koefisien variabel Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,351. Koefisien variabel Pendidikan terhadap kinerja

karyawan sebesar 0,278, dan Koefisien variabel Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,289.

Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Pendidikan, Pengalaman kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja karyawan

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.3 mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$\text{Sub Struktur I : } Z = 0,335 X_1 + 0,365 X_2$$

$$\text{Sub Struktur II : } Y = 0,278 X_1 + 0,289 X_2 + 0,351 Z$$

e. Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,457) (1 - 0,662) \\ &= 1 - (0,543) (0,338) \end{aligned}$$

$$= 1 - 0,1835$$

$$= 0,8165 \text{ atau } 81,65\%$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 81,65% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 81,65%. Sedangkan sisanya sebesar 18,35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Gambaran Pendidikan, Pengalaman kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan mendapatkan data primer melalui kuisioner yang telah diberikan kepada 53 karyawan BRI Syariah Cabang Kediri. Hasil *mean* Pendidikan sebesar 4,04 dapat dikategorikan baik. Jawaban responden pendidikan tambahan (informal) menunjang kemampuan kerja ($X_{1.2.2}$) dengan skor 4,26. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu terletak pada item kesesuaian tingkat pendidikan formal terakhir karyawan dengan pekerjaan. ($X_{1.1.1}$) dengan skor 3,81.

Hasil *mean* pengalaman kerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri sebesar 4,08 dapat dikategorikan baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan sebelum ada di posisi sekarang. ($X_{2.2.1}$) dengan skor 4,25. Sedangkan jawaban responden

terendah yaitu terletak pada item pekerjaan lain karyawan sebelum di perusahaan. (X_{2.1.2}) dengan skor 3,85.

Hasil *mean* Kemampuan Kerja karyawan BRI Syariah Cabang Kediri sebesar 4,11 dapat dikategorikan baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item mampu menyelesaikan masalah yang muncul (Z.1.2) dengan skor 4,19. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu terletak pada item mampu menggunakan alat-alat penunjang pekerjaan. (Z.2.2) dengan skor 4,06.

Hasil *mean* Kinerja Karyawan karyawan BRI Syariah Cabang Kediri sebesar 4,00 dapat dikategorikan baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. (Y.2.1) dengan skor 4,13. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu terletak pada item pekerjaan diselesaikan dengan teliti dan rapi dan perbandingan waktu penyelesaian pekerjaan dengan rekan kerja. (Y.2.2) dan (Y.3.3) dengan skor 3,85. Berdasarkan deskripsi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Metode Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada BRI Syariah Cabang Kediri dikategorikan baik.

2. Pengaruh Pendidikan (X₁) terhadap Kemampuan Kerja (Z)

Pendidikan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Z). Pengaruh signifikansi tersebut di tunjukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,034 < \alpha = 0,05$). Nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan atau dapat diartikan semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi kemampuan kerjanya.

Pendidikan yang dimiliki merupakan pengetahuan dasar yang akan menunjang kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan. Handoko (2002:126) “Pendidikan yang ditempuh merupakan modal yang penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.” Maka, pendidikan diperlukan sebagai dasar untuk menjalankan seluruh aktivitas yang (berpikir, menalar, dan memecahkan masalah), sehingga berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Mulya, (2014) dan kurniawan, (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kemampuan Kerja.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kemampuan Kerja (Z)

Pengalaman Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Z). Pengaruh signifikansi tersebut di tunjukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,029 < \alpha = 0,05$). Nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan atau dapat diartikan semakin berpengalaman kerja maka semakin tinggi kemampuan kerjanya. Begitu juga sebaliknya jika karyawan kurang berpengalaman maka kemampuan kerjanya juga rendah. Pengalaman kerja berpengaruh dalam keterampilan dan penyikapan terhadap masalah yang muncul di lingkungan kerja, dari pengalaman kerja karyawan akan berpengalaman untuk memecahkan masalah. Handoko (2014:24) “Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, dapat

diukur dari masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.” Kematangan yang dimiliki oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pribadi, (2016) dan Rahardian, (2017) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja.

4. Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pendidikan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh signifikansi tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,046 < \alpha = 0,05$). Nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan atau dapat diartikan semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi kemampuan kerjanya. Pengaruh langsung variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.355, pengaruh tidak langsungnya diperoleh dari $P_{zx_1} \times P_{yz} = 0,355 \times 0,351 = 0,125$, dan nilai total pengaruh sebesar $0,278 + 0,125 = 0,403$. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan yang awalnya sebesar 0,278 kemudian ditambah dengan jalur kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125, didapatkan total sebesar 0,403. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya variabel kemampuan kerja maka pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi dan merupakan pengaruh yang positif. Pendidikan merupakan bekal dasar karyawan untuk menjalankan tugas. Didukung dengan pernyataan Sedarmayanti (2011:32)

“Melalui pendidikan seseorang memiliki bekal pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi.” Dalam proses pembelajaran secara sistematis ini terdapat satu aspek penting yang memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil pembelajaran, yaitu pendidikan tambahan (informal). Sudah pasti pemilihan pendidikan yang tepat akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulya, (2014) dan Kurniawan, (2016) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengalaman (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh signifikansi tersebut di tunjukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,039 < \alpha = 0,05$). Nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan atau dapat diartikan semakin berpengalaman kerja maka semakin tinggi kemampuan kerjanya. Begitu juga sebaliknya jika karyawan kurang berpengalaman maka kemampuan kerjanya juga rendah. Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,289, pengaruh tidak langsungnya diperoleh dari $P_{zx_2} \times P_{yz} = 0,365 \times 0,351 = 0,128$, dan nilai total pengaruh sebesar $0,289 + 0,128 = 0,417$. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan yang awalnya sebesar 0,289 kemudian ditambah dengan jalur kemampuan kerja

terhadap kinerja karyawan sebesar 0,128, didapatkan total sebesar 0,471. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya variabel Pengalaman Kerja maka pengaruh terhadap kinerja karyawan semakin tinggi dan merupakan pengaruh yang positif. Menurut Nitisemito (2000:61) “Pengalaman kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja.” Pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulya, (2014) dan Kurniawan, (2016) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kemampuan Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh signifikansi tersebut di tunjukan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,003 < \alpha = 0,05$). Nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti dengan peningkatan kemampuan kerja yang baik diikuti pula dengan peningkatan kinerja yang baik pula. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan Gibson dalam Swasto (2003:35) “Kemampuan menunjukan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.” Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan kerja yang baik dan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan, (2016) dan Pribadi, (2016) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dilihat dari hasil penelitian diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan serta hendaklah memilih karyawan yang lebih pengalaman, karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta : Erlangga
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PPM
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, Jame H. J., 1996. *Organisasi*, Alih Bahasa Ir. Nunuk Ardani, MM. Jakarta : Bina Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi* : Edisi Ke 1. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hariadja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasan, M.I. 2006. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Melay SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. 2011. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ihsan. 2008. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Bandung : Rhineka Cipta
- Kuncoro, Achmad. Engkos dan Riduwan. 2008. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Kerlinger, F. N. 2009. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Kreitner, Robert Dan Kinivki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Oleh Erly Suandy. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta



- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV mandar Maju
- Sutormeiste, Robert A. 1999. *People and Productivity*. New York : McGraw Hill Book Comp. Inc.
- Sastrohadiwirya, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, M dan S. Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta : LP3ES
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Ranupandojo. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Riduwan Dan Sunarto. 2008. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung : Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tirtaraharja, Umar & La Sulo. 1994. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud
- Aryo Teguh Pribadi. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang)* : UB
- Fajar, Azmi Kurniawan. 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Pesero) Area Malang* : UB
- Firdauz, Rahardian. 2017. *Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Panca Mitra Multi Perdana)* : UB
- Sukmana, Ganjar Mulya. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)* : UB



Lampiran 1: Kuisioner**KUISONER**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Kediri

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian penulis sebagai mahasiswa S-1 Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang berjudul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BANK BRI SYARIAH CABANG KEDIRI)” penulis memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket terlampir.

Sesuai dengan kode etik penelitian, maka penulis menjamin seluruh kerahasiaan identitas responden dan hasil angket terlampir. Atas perhatian dan kerjasamanya, penulis mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Decky Candra Devischa

Identitas Koresponden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
4. Divisi / Jabatan :
5. Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana I,II,III *)
6. Lama bekerja di Bank BRI Syariah selama.....(bulan / tahun) *)

Keterangan : *) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan cara memberikan tanda “CENTANG” pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju (5)
 S = Setuju (4)
 R = Ragu-ragu (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Pendidikan (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	Pendidikan Dasar (<i>Basic Education</i>)					
1	Tingkat pendidikan formal terakhir saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Jurusan pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Pendidikan formal yang saya tempuh memenuhi kebutuhan saya di tempat kerja.					
	Pendidikan tambahan (<i>Upgrading / Aplikasi</i>)					
1	Pendidikan tambahan / informal (contoh: kursus/les) terakhir saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Pendidikan tambahan / informal (contoh: kursus/les) yang saya tempuh menunjang kemampuan kerja saya.					
3	Pendidikan tambahan / informal (contoh: kursus/les) yang pernah saya tempuh mendukung kerja saya lebih produktif.					
	Latihan-latihan dari perusahaan					
1	Pelatihan dari perusahaan (contoh: magang) yang pernah saya ikuti sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Pelatihan dari perusahaan (contoh: magang) yang pernah saya ikuti mempermudah untuk memahami pekerjaan saya.					
3	Pelatihan dari perusahaan (contoh: magang) yang dilakukan meningkatkan hasil kerja saya.					

Pengalaman Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	Lama waktu / masa kerja					
1	Semakin lama kerja di perusahaan ini kinerja saya semakin meningkat.					
2	Saya pernah bekerja di perusahaan lain (bidang lain) yang menunjang kemampuan dan kinerja saya.					
3	Keseluruhan masa kerja di perusahaan ini dan atau di perusahaan lain meningkatkan kemampuan kerja saya.					
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki					
1	Saya sudah memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang saat ini saya kerjakan sebelum ada di posisi sekarang.					
2	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja.					
3	Pengetahuan dan keterampilan saya sebelum bekerja di posisi ini mempermudah kerja saya.					
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan					
1	Penguasaan saya mengenai bidang pekerjaan ini mendukung kemampuan kerja saya.					
2	Saya mampu menguasai peralatan kerja yang saya gunakan dengan baik.					
3	Peralatan yang saya gunakan membuat saya lebih produktif.					

Kemampuan Kerja Karyawan (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	Kemampuan intelektual					
1	Saya memahami konsep pekerjaan yang saya jalani.					
2	Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.					
3	Saya memahami terkait tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
	Kemampuan fisik					
1	Saya memiliki kekuatan dan Stamina yang cukup untuk menyelesaikan tugas.					
2	Saya mampu menggunakan alat-alat penunjang pekerjaan tanpa terganggu kondisi fisik.					
3	Kondisi fisik saya menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan.					

Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	Kuantitas					
1	Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan.					
2	Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan melampaui target perusahaan.					
3	Jumlah hasil pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak dari pada rekan kerja satu divisi.					
	Kualitas					
1	Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
3	Kesalahan yang pernah saya buat dalam menyelesaikan pekerjaan sangat kecil.					
	Ketepatan waktu					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding waktu yang telah ditentukan.					
3	Waktu yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja saya satu divisi.					

Lampiran 2: Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

	Statistics		Mean
	Valid	Missing	
Jenis Kelamin	53	0	
Usia	53	0	41.51
Pendidikan	53	0	
Lama Kerja	53	0	5.19
X1.1.1	53	0	3.8113
X1.1.2	53	0	3.8491
X1.1.3	53	0	4.2264
X1.2.1	53	0	3.8302
X1.2.2	53	0	4.2642
X1.2.3	53	0	4.0000
X1.3.1	53	0	4.1509
X1.3.2	53	0	4.0755
X1.3.3	53	0	4.1887
X2.1.1	53	0	4.0755
X2.1.2	53	0	3.8491
X2.1.3	53	0	4.1132
X2.2.1	53	0	4.2453
X2.2.2	53	0	4.2075
X2.2.3	53	0	4.0755
X2.3.1	53	0	4.1509
X2.3.2	53	0	4.0377
X2.3.3	53	0	4.0000
Z.1.1	53	0	4.1321
Z.1.2	53	0	4.1887
Z.1.3	53	0	4.1132
Z.2.1	53	0	4.0755
Z.2.2	53	0	4.0566
Z.2.3	53	0	4.0943
Y.1.1	53	0	4.0377
Y.1.2	53	0	4.0377
Y.1.3	53	0	4.0755
Y.2.1	53	0	4.1321
Y.2.2	53	0	3.8491
Y.2.3	53	0	3.9811
Y.3.1	53	0	4.0189
Y.3.2	53	0	4.0377
Y.3.3	53	0	3.8491

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	38	71.7	71.7	71.7
P	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25	2	3.8	3.8	3.8
26	1	1.9	1.9	5.7
27	2	3.8	3.8	9.4
28	3	5.7	5.7	15.1
29	2	3.8	3.8	18.9
31	4	7.5	7.5	26.4
33	2	3.8	3.8	30.2
34	3	5.7	5.7	35.8
36	1	1.9	1.9	37.7
38	2	3.8	3.8	41.5
42	4	7.5	7.5	49.1
43	1	1.9	1.9	50.9
44	2	3.8	3.8	54.7
45	1	1.9	1.9	56.6
46	1	1.9	1.9	58.5
47	2	3.8	3.8	62.3
48	1	1.9	1.9	64.2
49	1	1.9	1.9	66.0
50	2	3.8	3.8	69.8
51	3	5.7	5.7	75.5
52	5	9.4	9.4	84.9
53	3	5.7	5.7	90.6
54	4	7.5	7.5	98.1
55	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	2	3.8	3.8	3.8
S1	49	92.5	92.5	96.2
S2	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	15.1	15.1	15.1
	3	7	13.2	13.2	28.3
	4	8	15.1	15.1	43.4
	5	5	9.4	9.4	52.8
	6	6	11.3	11.3	64.2
	7	8	15.1	15.1	79.2
	8	10	18.9	18.9	98.1
	9	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	11	20.8	20.8	22.6
	4.00	38	71.7	71.7	94.3
	5.00	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	13	24.5	24.5	26.4
	4.00	32	60.4	60.4	86.8
	5.00	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.7	5.7	7.5
	4.00	32	60.4	60.4	67.9
	5.00	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	12	22.6	22.6	26.4
	4.00	32	60.4	60.4	86.8
	5.00	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.5	7.5	7.5
	4.00	31	58.5	58.5	66.0
	5.00	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	4	7.5	7.5	11.3
	4.00	39	73.6	73.6	84.9
	5.00	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	6	11.3	11.3	13.2
	4.00	30	56.6	56.6	69.8
	5.00	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	8	15.1	15.1	17.0
	4.00	30	56.6	56.6	73.6
	5.00	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	5	9.4	9.4	11.3
	4.00	30	56.6	56.6	67.9
	5.00	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.7	5.7	7.5
	4.00	40	75.5	75.5	83.0
	5.00	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	9	17.0	17.0	18.9
	4.00	40	75.5	75.5	94.3
	5.00	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.7	5.7	7.5
	4.00	38	71.7	71.7	79.2
	5.00	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	2	3.8	3.8	5.7
	4.00	33	62.3	62.3	67.9
	5.00	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.7	5.7	5.7
	4.00	36	67.9	67.9	73.6
	5.00	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.4	9.4	9.4
	4.00	39	73.6	73.6	83.0
	5.00	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	13.2	13.2	13.2
	4.00	31	58.5	58.5	71.7
	5.00	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	5	9.4	9.4	11.3
	4.00	38	71.7	71.7	83.0
	5.00	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	6	11.3	11.3	15.1
	4.00	35	66.0	66.0	81.1
	5.00	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	2	3.8	3.8	5.7
	4.00	39	73.6	73.6	79.2
	5.00	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.7	5.7	7.5
	4.00	34	64.2	64.2	71.7
	5.00	15	28.3	28.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	6	11.3	11.3	13.2
	4.00	32	60.4	60.4	73.6
	5.00	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	2	3.8	3.8	7.5
	4.00	39	73.6	73.6	81.1
	5.00	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.7	5.7	5.7
	3.00	3	5.7	5.7	11.3
	4.00	35	66.0	66.0	77.4
	5.00	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	3	5.7	5.7	9.4
	4.00	36	67.9	67.9	77.4
	5.00	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8	3.8
	4.00	47	88.7	88.7	92.5
	5.00	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	9.4	9.4	9.4
	4.00	41	77.4	77.4	86.8
	5.00	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	4	7.5	7.5	9.4
	4.00	38	71.7	71.7	81.1
	5.00	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	2	3.8	3.8	5.7
	4.00	39	73.6	73.6	79.2
	5.00	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	11.3	11.3	11.3
	3.00	5	9.4	9.4	20.8
	4.00	33	62.3	62.3	83.0
	5.00	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	8	15.1	15.1	18.9
	4.00	32	60.4	60.4	79.2
	5.00	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.7	5.7	7.5
	4.00	43	81.1	81.1	88.7
	5.00	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.7	5.7	5.7
	3.00	6	11.3	11.3	17.0
	4.00	30	56.6	56.6	73.6
	5.00	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.7	5.7	5.7
	3.00	5	9.4	9.4	15.1
	4.00	42	79.2	79.2	94.3
	5.00	3	5.7	5.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations		X1
X1.1.1	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.1.2	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.1.3	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.2.1	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.2.2	Pearson Correlation	.415**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	53
X1.2.3	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.3.1	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.3.2	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X1.3.3	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	9



Correlations

Correlations

		X2
X2.1.1	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.1.2	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.1.3	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.2.1	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.2.2	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.2.3	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.3.1	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X2.3.2	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53
X.2.3.3	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	9



Correlations

Correlations

	Z
Z.1.1 Pearson Correlation	.627**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Z.1.2 Pearson Correlation	.522**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Z.1.3 Pearson Correlation	.600**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Z.2.1 Pearson Correlation	.697**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Z.2.2 Pearson Correlation	.649**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Z.2.3 Pearson Correlation	.643**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	53	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Correlations

Correlations

	Y
Y.1.1 Pearson Correlation	.444**
Sig. (2-tailed)	.001
N	53
Y.1.2 Pearson Correlation	.405**
Sig. (2-tailed)	.003
N	53
Y.1.3 Pearson Correlation	.686**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Y.2.1 Pearson Correlation	.550**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Y.2.2 Pearson Correlation	.515**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Y.2.3 Pearson Correlation	.556**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Y.3.1 Pearson Correlation	.563**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Y.3.2 Pearson Correlation	.639**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53
Y.3.3 Pearson Correlation	.678**
Sig. (2-tailed)	.000
N	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	9



Lampiran 4: Analisis Jalur terhadap Kemampuan Kerja (Z)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	24.6604	2.39345	53
X1	36.3962	3.31859	53
X2	36.7547	2.92144	53

Correlations

		Z	X1	X2
Pearson Correlation	Z	1.000	.635	.637
	X1	.635	1.000	.768
	X2	.637	.768	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Z	53	53	53
	X1	53	53	53
	X2	53	53	53

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.436	1.79813

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.223	2	68.112	21.066	.000 ^a
	Residual	161.664	50	3.233		
	Total	297.887	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.373	3.188		1.372	.176
	X1	.256	.117	.355	2.181	.034
	X2	.299	.133	.365	2.241	.029

a. Dependent Variable: Z



Lampiran 5: Analisis Jalur terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	36.0189	3.07277	53
X1	36.3962	3.31859	53
X2	36.7547	2.92144	53
Z	24.6604	2.39345	53

Correlations

		Y	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.723	.727	.712
	X1	.723	1.000	.768	.635
	X2	.727	.768	1.000	.637
	Z	.712	.635	.637	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.000	.
N	Y	53	53	53	53
	X1	53	53	53	53
	X2	53	53	53	53
	Z	53	53	53	53

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.641	1.84109

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.891	3	108.297	31.950	.000 ^a
	Residual	166.090	49	3.390		
	Total	490.981	52			

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.335	3.325		1.304	.198
	X1	.258	.126	.278	2.051	.046
	X2	.304	.143	.289	2.126	.039
	Z	.451	.145	.351	3.114	.003

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 6 Curriculum Vitae**CURRICULUM VITAE****DATA PRIBADI**

Nama : Decky Candra Devischa
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 25 Desember 1995
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Raya Wonojoyo, RW/RT 02/03, Desa
Wonojoyo, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri
Handphone : 085649491282
Email : deckycandra86@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

Tahun	Institusi
2014 – 2018	Fakultas Ilmu Administrasi
2011 – 2014	SMA Negeri 3 Kediri
2008 – 2011	SMP Negeri 1 Gurah
2002 – 2008	SDN Wonojoyo1
2000 – 2002	TK RA Kusuma Mulia